La situation des personnes handicapées en matière d'emploi

Audition du 12 juin 2008

OMT

Observatoire du marché du travail
Section spécialisée "Emploi, affaires sociales et citoyenneté"

Comité économique et social européen

SOMMAIRE

Introduction 5

Audition 7

PARTIE I: Les tendances générales 8
PARTIE II: Les points de vue des partenaires sociaux et de la société civile 11
PARTIE III: Bonnes pratiques 15

Conclusions 19

Suivi 21

INTRODUCTION

La section spécialisée "Emploi, affaires sociales, citoyenneté" est depuis longtemps préoccupée par les difficultés auxquelles sont confrontées les personnes handicapées dans notre société. En ma qualité de président de l'Observatoire du marché du travail (OMT) créé récemment, je me réjouis que nous ayons choisi de suivre l'initiative de plusieurs membres motivés de notre observatoire et d'analyser la situation des personnes handicapées en matière d'emploi.

L'OMT a été créé en vue d'identifier et d'analyser les tendances et les défis du marché de l'emploi, et d'apporter une valeur ajoutée au travail de la section SOC et du Comité. Conformément à ce que nous avions envisagé dans notre programme de travail, nous avons tenu une audition dans le cadre de laquelle les membres de l'OMT et des chercheurs ainsi que des représentants d'organisations concernées ont pu avoir un vif échange d'idées concernant les défis auxquels font face les personnes handicapées dans le cadre de leur emploi et, encore davantage, quand elles sont à la recherche d'un lieu de travail adéquat.

Le présent rapport s'efforce de présenter une synthèse de l'information foisonnante recueillie lors de l'audition et entend rendre les conclusions de celle-ci accessibles à un plus large public. À ce stade, je souhaiterais juste insister sur un fait démontré par les recherches: le coût de l'exclusion des personnes handicapées du marché du travail est supérieur au coût des politiques efficaces d'activation.

J'aimerais remercier chacun pour sa contribution au débat et à l'élaboration du présent rapport et j'espère que nous pourrons aller de l'avant en rendant notre marché du travail plus intégratif et plus accessible pour tous les citoyens.

Josly Piette
Président de l'Observatoire du marché du travail

AUDITION

Bruxelles, le jeudi 12 juin de 14h30 à 18h00

La réunion est présidée par **M. Jan Olsson**, *vice-président de l'Observatoire du marché du travail, qui ouvre la session de l'après-midi sur le thème de "La situation des personnes handicapées en matière d'emploi" et demande aux deux membres à la base de cette audition de l'OMT de faire une brève introduction.*

M. Poul Lüneborg *insiste sur l'importance de la question et présente sa vision d'un marché du travail inclusif pour l'ensemble des citoyens, un rêve européen qui devrait devenir une réalité pour TOUS les citoyens. Il conclut en expliquant qu'à l'échelon européen, ce thème n'a pas encore constitué une question politique importante. Il souligne également la nécessité d'harmoniser les indicateurs de suivi des avancées dans ce domaine afin de pouvoir élaborer une politique qui aurait un impact à long terme.*

M. Miguel Ángel Cabra de Luna *présente un rapide aperçu des statistiques relatives aux personnes handicapées sur le marché de l'emploi européen et à leur environnement de travail. Il attire l'attention sur la forte proportion de personnes handicapées incapables d'accéder au marché du travail ou de le réintégrer et souligne l'importance d'agir au niveau national et à celui de l'entreprise. Les États membres devraient modifier leurs plans nationaux et les entreprises devraient créer des incitations. Il explique que la proposition qu'il a faite avec M. Lüneborg consiste à examiner les bonnes pratiques dans la promotion du placement des personnes à capacité de travail réduite.*

* * *

PARTIE I: LES TENDANCES GÉNÉRALES

La Commission européenne présente **les tendances générales de l'emploi** des personnes handicapées dans l'UE ainsi que de nouvelles **possibilités de financement** dans le cadre de la politique régionale.

M^me^ Marlene De Smedt
Commission européenne, DG EUROSTAT
"Chiffres relatifs à l'emploi des personnes handicapées dans l'UE"

M^me^ De Smedt fait remarquer qu'il n'existe actuellement aucune base juridique spécifique pour la collecte de statistiques dans le domaine de la santé (les États membres fournissent les données sur la base d'accords tacites). Toutefois, celle-ci se verra bientôt renforcée juridiquement, une fois adoptée la proposition de règlement relatif aux statistiques communautaires sur la santé publique et la santé et la sécurité au travail. M^me^ De Smedt explique qu'à l'heure actuelle, les données relatives à la situation des personnes handicapées proviennent essentiellement de l'enquête sur les forces de travail (EFT) et des statistiques communautaires sur les revenus et les conditions de vie (Community Statistics on Income and Living Condition, EU-SILC). Les premières données collectées dans le cadre de l'Enquête européenne de santé par interview (EHIS) envisagée sont attendues pour 2009/2010.

M^me^ De Smedt attire l'attention sur le fait qu'il est très difficile de cerner la notion complexe de handicap du fait de l'absence de définition cohérente et de données comparables dans l'UE. Elle espère que l'adoption de la Convention des Nations unies contribuera également à améliorer la collecte de données dans l'UE.

Plusieurs séries de données parmi celles disponibles ont permis de mettre en évidence la mesure dans laquelle les maladies de longue durée et les restrictions d'activité augmentent avec l'âge, les variations du pourcentage de personnes handicapées occupant un emploi d'un État membre à l'autre et la répartition des problèmes de santé de longue durée entre différentes catégories. Les plus importants pour ces catégories étaient (en ordre décroissant d'importance) les problèmes de dos ou de cou, les problèmes cardiaques, sanguins ou de circulation, les problèmes

aux jambes ou aux pieds et les problèmes mentaux, nerveux ou émotionnels.

En conclusion, M^me^ De Smedt annonce qu'un module d'enquête sur les handicaps et l'intégration sociale (EDSIM) est prévu un vue de remédier au problème de variables manquantes en matière de "participation" et d'environnement. La Commission travaille également à la définition d'une série commune d'indicateurs pour les collectes de données actuelles et futures. Elle remercie le Comité pour son soutien à cette initiative et souligne l'importance de l'avis du CESE sur "L'harmonisation des indicateurs de handicap en tant qu'instrument de suivi des politiques européennes" adopté en 2007.

Lors de la discussion générale qui suit, **M. Miguel Ángel Cabra de Luna** fait part de son souhait de connaître le nombre de personnes handicapées vivant dans l'UE et les tendances actuelles. **M. Meelis Joost** se demande quant à lui si EUROSTAT mesure l'accessibilité pour les familles avec des enfants en bas âge. **M^me^ De Smedt** répond que, selon les données d'EUROSTAT, 12% de la population européenne est handicapée. Cependant, ce chiffre ne tient pas compte des personnes placées en institutions spécialisées. Sur le deuxième point, elle dit qu'il n'existe pas de chiffres en la matière mais que les institutions européennes pourraient demander à EUROSTAT de préparer un rapport sur la question.

* * *

M^me^ Szilvia Kalman
Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances
"Fonds social européen – soutien aux personnes handicapées"

M^me^ Kalman aborde la question du handicap dans les Fonds structurels, qui, pour la nouvelle période 2007-2013, traiteront plus explicitement des questions liées au handicap. L'article 16 du règlement établissant les Fonds structurels stipule que les États membres et la Commission doivent prendre les mesures appropriées en vue de prévenir toute discrimination fondée sur le handicap au cours des différentes étapes de la mise en œuvre des Fonds et, plus particulièrement, dans l'accès aux Fonds. En outre, l'accessibilité pour les personnes handicapées constituera l'un des critères à respecter dans la définition des opérations cofinancées par les

Fonds et à prendre en compte au cours des différentes étapes de la mise en œuvre: programmation, sélection de projets, suivi, audit et évaluation. Les États membres recevront une note d'orientation et un mode d'emploi leur permettant de veiller à la bonne mise en œuvre des règles en matière de handicap dans la programmation nationale des Fonds structurels.

Le handicap est particulièrement pris en compte par le Fonds social européen (FSE), qui soutiendrait, d'après les estimations, 9 millions de personnes dont 300 000 souffrant d'un handicap. Son enveloppe s'élève à 76,2 milliards d'euros et 12% de cette somme sont réservés à des mesures dans le cadre de la priorité "inclusion sociale" (principal soutien des mesures liées aux questions de handicap).

Toutes les priorités du FSE peuvent servir de base au soutien aux personnes handicapées. L'emploi des personnes handicapées est clairement mentionné au titre de la priorité "inclusion sociale", qui fait référence à des mesures en faveur de l'intégration et du retour des personnes handicapées sur le marché du travail ainsi qu'à la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail. En outre, le rapport annuel de mise en œuvre devrait contenir, dans sa version finale, des informations relatives à des mesures visant à renforcer l'intégration au marché de l'emploi et l'inclusion sociale des personnes handicapées. Les activités programmées par les États membres concernent principalement la réinsertion professionnelle, les emplois protégés, les subventions aux salaires et la formation des professionnels.

La présentation est suivie par un débat général. **M. Miguel Ángel Cabra de Luna** estime que la Commission devrait préparer des normes et évaluer la mise en œuvre par les États membres du principe d'"accessibilité". Dans ce même ordre d'idées, **M. Jan Olsson** craint que ce principe ne soit pas respecté par les États membres. **M. Lars Nyberg** regrette que le financement du FSE soit si faible pour les familles comportant une personne handicapée. **M^{me} Kalman** garantit aux membres que la Commission va fournir aux États membres un mode d'emploi pour l'application de ce principe et qu'elle évaluera précisément la situation dans les États membres.

* * *

PARTIE II: LES POINTS DE VUE DES PARTENAIRES SOCIAUX ET DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Durant la deuxième partie de l'audition, les **partenaires sociaux et de la société civile exposent leurs points de vue**. *Deux intervenants partagent ainsi leurs expériences.*

M. Ingemar Färm
Forum européen des personnes handicapées
"Obstacles et solutions pour les personnes handicapées dans le domaine de l'emploi"

M. Färm présente les obstacles et les solutions à la recherche d'emploi par les personnes handicapées. Il estime que l'UE devrait faire en sorte que le taux d'emploi des personnes handicapées soit identique à celui du reste de la population active. Non seulement une stratégie claire en faveur de l'amélioration de l'emploi des personnes handicapées fait défaut, mais en plus les préjugés et les attitudes discriminatoires sont toujours présents dans nos sociétés.

Il mentionne plus spécifiquement les problèmes suivants:

- **Faiblesse du niveau d'éducation chez les personnes handicapées**: *les personnes handicapées ont généralement un niveau d'éducation inférieur à celui du reste de la population. Pour entrer sur le marché du travail à l'heure actuelle, une formation pertinente et d'un bon niveau est indispensable. L'UE et les gouvernements nationaux devraient mettre au point des politiques et des stratégies visant à améliorer le niveau d'éducation des personnes handicapées.*

- **Inaccessibilité des lieux de travail**: *nombreux sont les lieux de travail qui ne sont pas accessibles aux personnes handicapées, que ce soit en termes d'accessibilité physique ou d'information relative aux emplois disponibles. Dans ce contexte, il conviendrait de développer des lignes directrices et des normes, de recourir à des consultants en matière d'accessibilité et d'impliquer des associations de personnes handicapées dans ce processus.*

- **Manque de soutien** de la part des organisations d'employeurs et de travailleurs et des familles, ainsi que de l'entourage immédiat des personnes handicapées. Il importe de le renforcer. La déclaration commune CES-FEPH de 2007 est une avancée positive sur cette voie qui devrait être poursuivie.

- **Insuffisance des ressources pour la réadaptation, des aides techniques et du soutien social.**

- **Manque de souplesse** dans la création d'emplois pour les personnes handicapées: il convient de favoriser un recours plus fréquent aux horaires de travail flexibles et au télétravail.

* * *

M^{me} Nina Daita

Responsable du département Handicap de la Confédération générale italienne du travail (CGIL)

"Le droit pour les personnes handicapées à un travail décent"

M^{me} Daita aborde la question de la politique des syndicats en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées, en prenant l'exemple de la Confédération générale italienne du travail, qui est proactive et travaille en étroite collaboration avec différentes associations de personnes handicapées. Cette coopération vise avant tout à mettre en place un système de quotas pour les personnes handicapées et des mesures préventives pour leur maintien dans l'emploi, à développer des politiques actives de promotion de l'emploi, à améliorer la législation dans tous les pays en ce qui concerne l'obligation pour toutes les entreprises publiques et privées d'employer des personnes handicapées, à promouvoir l'exercice des droits individuels des représentants des travailleurs handicapés sur le lieu de travail et à promouvoir et renforcer les services de soutien et les systèmes de tutorat sur le lieu de travail.

En Italie, trois syndicats (CGIL, CISL, UIL) se sont efforcés de supprimer les obstacles aux droits fondamentaux et à la dignité individuelle des personnes handicapées dans des domaines tels que la santé, l'éducation, le travail, le transport (mobilité), les sports et les loisirs. Cela s'est traduit par l'adoption d'un protocole conjoint sur:

- la consultation et le débat systématiques sur les questions de handicap,
- la préparation de recommandations communes portant sur la réglementation dans ce domaine,
- la consultation et la discussion en vue d'évaluer la possibilité de mettre en place des initiatives publiques conjointes visant à sensibiliser l'opinion aux questions d'intérêt commun, à développer la recherche et la prévention afin de réduire l'invalidité,
- la recherche d'une coopération entre les diverses associations de personnes handicapées et plusieurs services d'organisations syndicales (employeurs, bureaux juridiques, etc.),
- l'engagement à sensibiliser et encourager les divers secteurs à inclure dans les contrats de travail des dispositions facilitant l'accès des personnes handicapées à l'emploi ainsi que le développement de leur carrière.

M^{me} Daita cite également l'exemple de la législation italienne, qui place l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées au centre de ses préoccupations (loi n° 68/99 établissant des dispositions spécifiques pour l'accès des personnes handicapées à l'emploi). Cette loi, adoptée grâce aux efforts des syndicats, se fonde sur trois éléments:

- **Placement ciblé**: une série de mesures visant à évaluer la capacité des personnes invalides à travailler ainsi qu'à identifier les emplois qui leur conviennent le plus en analysant les postes de travail, les types de soutien, des actions et des solutions positives pour répondre aux problèmes liés à l'environnement, aux instruments et aux relations interpersonnelles qui prévalent sur leur lieu de travail et dans leur contexte relationnel habituels.

- **Quotas obligatoires pour les employeurs**: les entreprises publiques et privées sont tenues d'employer un certain nombre de personnes handicapées, en fonction de la taille de l'entreprise en question (personnel de plus de 50 personnes: 7%, entre 36 et 50 personnes: 2%, entre 15 et 35 personnes: 1%). Dans le cas des partis et des syndicats, les quotas obligatoires ont été calculés sur la seule base du personnel technique, exécutif et administratif.

- **Sanctions et dégrèvements**: les entreprises économiques privées et publiques ne satisfaisant pas à leurs obligations sont tenues de payer une amende ou doivent contribuer au fonds.

D'autre part, les employeurs engageant du personnel souffrant de handicaps sévères bénéficient d'avantages fiscaux considérables (par exemple des contributions de sécurité sociale, le remboursement des frais encourus dans le cadre de l'adaptation des postes de travail aux besoins des travailleurs handicapés).

Au cours du débat général, **M. Meelis Joost** souligne la nécessité pour l'UE d'élaborer une directive spécifique sur les questions de handicap au vu de la discrimination qui se fait sentir également en dehors du lieu de travail. **M. Miguel Ángel Cabra de Luna** souhaite qu'un lien soit créé entre les syndicats et les organisations de personnes handicapées. L'idée de former des syndicalistes sur le thème du handicap en recourant à des ONG spécialisées est soulevée par **M. Ingemar Färm**. **M^{me} Daita** précise que la CGIL a signé un protocole de coopération avec une association de personnes malvoyantes. Elle estime également qu'il conviendrait de renforcer la coopération entre le Forum européen des personnes handicapées et les syndicats européens.

* * *

PARTIE III: BONNES PRATIQUES

La troisième partie de l'audition est consacrée aux **bonnes pratiques** promouvant l'emploi des personnes handicapées. Trois exemples sont présentés.

M^me^ Brigitte van Lierop

Université de Maastricht

"Projet OPTI-WORK - Optimiser les stratégies visant à intégrer au monde du travail les personnes handicapées"

M^me^ van Lierop présente un modèle pour "Optimiser les stratégies visant à intégrer au monde du travail les personnes handicapées", développé en collaboration avec la DG Emploi et la DG Recherche. L'objectif de ce projet est d'identifier les mesures politiques efficaces permettant aux décideurs d'augmenter la participation des personnes handicapées au marché du travail dans différents contextes nationaux. Le modèle tient également compte des coûts et de l'efficacité de certaines interventions de l'État. Les étapes nécessaires au développement du modèle sont la collecte de données nationales (profil de handicap et politiques en matière de handicap), une consultation des demandeurs d'emploi et des employeurs, et une révision systématique de la littérature.

En se basant sur les données existantes, les modèles pourraient synthétiser les statistiques relatives aux conséquences et aux coûts potentiels des différentes stratégies visant à créer un marché de l'emploi plus inclusif. Les modèles effectifs varient selon les États membres, ce qui permet la prise en compte de nombreuses pistes différentes en matière d'activation des personnes handicapées. Les différentes stratégies pourraient être comparées les unes aux autres et par rapport à une situation d'absence de stratégie, du point de vue des coûts supplémentaires encourus et des retombées sur le terrain.

Le modèle analyse également l'impact sur les rentrées fiscales, le besoin de prestations sociales ou celui d'assistance familiale. L'intervenante décrit aussi la manière dont les modèles de décision pourraient être adaptés pour prendre en compte les nouvelles stratégies et les nouveaux contextes dans différents pays ou environnements. Enfin, elle présente des

statistiques comparant les différents États membres en mettant en rapport les emplois gagnés d'une part et les coûts encourus liés à différentes méthodes d'autre part.

Les conclusions de M^{me} van Lierop sont les suivantes: les politiques d'activation en faveur des personnes handicapées, moyennement efficaces, sont pourtant potentiellement intéressantes sur le plan économique et peuvent également, dans de nombreux cas, s'avérer moins coûteuses que l'exclusion des personnes handicapées du marché du travail.

Après cette présentation, **M. Meelis Joost** demande si ce modèle est déjà utilisé dans certains États membres. **M^{me} van Lierop** admet que ce n'est pas encore le cas et invite les membres à coopérer avec OPTI-WORK.

* * *

M. Francisco Botia Robles
Directeur de la Fondation ONCE/Fundosa Social Consulting, Espagne
"Programme INSERTA"

La Fondation ONCE s'est spécialisée dans la conception de stratégies en faveur de l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées. La mission de l'organisation est la gestion des ressources humaines et la mise en valeur des capacités des personnes handicapées en intégrant celles-ci au marché du travail. Ses activités sont cofinancées par le Fonds social européen.

La Fondation propose différents services, aussi bien pour les personnes handicapées à la recherche d'un emploi (orientation professionnelle, suivi personnalisé en vue d'une intégration au marché du travail, actions visant à améliorer l'employabilité, programmes de formation professionnelle et sociale, formation à la recherche d'emploi et préparation aux entretiens d'embauche, etc.) que pour les employeurs (information et consultance en matière d'emploi des personnes handicapées, coopération dans l'établissement de descriptions de postes spécifiques en relation avec des handicaps spécifiques, etc.). De plus, elle fait office d'intermédiaire en sélectionnant la candidature la plus adéquate pour chaque offre d'emploi. Elle collecte les offres d'emploi, effectue la sélection, consulte les employeurs et les employés au sujet de l'incorporation des personnes

handicapées sur le lieu de travail, identifie les subventions pour l'emploi de personnes handicapées, etc.

Avec le sous-programme qu'elle compte mettre au point, la Fondation entend accroître la sensibilisation des entreprises à leur responsabilité sociale, qui couvre également l'emploi des personnes handicapées. Elle a progressé sur cette voie en formant des alliances avec des acteurs économiques stratégiques actifs en la matière. M. Botia Robles estime que le succès du projet s'explique par les méthodes de consultance professionnelles employées, la profonde connaissance de la réalité du handicap, l'assistance personnalisée, l'adéquation entre le profil d'un emploi et le travailleur handicapé, et la standardisation des processus.

* * *

M^{me} Delphine Valtier

Responsable de mission handicap/Initiative "Gérer le handicap", Sanofi-Aventis

"Sanofi-Aventis et l'emploi des personnes handicapées"

Le groupe pharmaceutique Sanofi-Aventis emploie des personnes handicapées qui le sont devenues après leur embauche et d'autres, embauchées délibérément en tant que telles, en fonction de leurs qualifications. D'autre part, plusieurs activités du groupe sont externalisées vers des entreprises employant des personnes à capacités réduites.

Le groupe dispense des formations et mène des campagnes d'information pour apprendre à son personnel à collaborer avec des collègues handicapés. Le service "gestion du handicap", qui dépend du département des ressources humaines, élabore la politique du groupe en matière de handicap et applique et supervise les mesures en faveur des employés handicapés.

L'un des projets développés par Sanofi-Aventis concernait les personnes malentendantes. Tous les travailleurs connaissant un défaut d'audition ont été réunis afin d'échanger leurs expériences, de mettre en place un réseau interne et d'aider à établir une liste des besoins propres à leur groupe spécifique. Cette démarche a débouché sur la création de plusieurs outils de sensibilisation (posters, tapis de souris, post-it). Un film sur la vie professionnelle des travailleurs souffrant de troubles de l'audition et sur leur environnement de travail a été réalisé. Ce projet a permis de mener

des actions de sensibilisation spécifiques sur l'ensemble des sites français de Sanofi-Aventis.

En 2007, 777 travailleurs, à savoir 3,73% de l'ensemble du personnel de Sanofi-Aventis, étaient considérés comme invalides. Au cours de la même année, 64 personnes handicapées ont rejoint le groupe, 20 contrats ont été modifiés et 122 nouveaux cas de capacités réduites ont été approuvés. M^{me} Valtier conclut en diffusant un petit film sur le projet dans lequel des membres malentendants du personnel montrent les défis que ce handicap représente pour eux-mêmes et pour le groupe mais laissent avant tout entrevoir leur bonheur de travailler dans ce cadre.

* * *

CONCLUSIONS

- ✓ Comme l'ont démontré les recherches, le coût de l'exclusion des personnes handicapées du marché du travail est supérieur au coût des politiques efficaces d'activation.

- ✓ Parmi les principales entraves auxquelles sont confrontées les personnes handicapées à la recherche d'un emploi figurent:

  - leur faible niveau d'éducation,
  - l'inaccessibilité de nombreux lieux de travail et de sources d'information,
  - le manque de soutien de la part des employeurs et des organisations de travailleurs, l'insuffisance des ressources (techniques et sociales),
  - le faible degré de flexibilité dans la création d'opportunités d'emploi.

- ✓ Il est hautement recommandé de prendre des mesures au niveau national et à celui des entreprises en vue de faciliter et de promouvoir l'entrée ou la réintégration des personnes handicapées sur le marché du travail afin d'arriver à un taux d'emploi identique à celui du reste de la population active.

- ✓ Il y a un besoin urgent de mettre en place au niveau national et communautaire une collecte de données obligatoire et harmonisée en matière de handicap, ainsi que des indicateurs qui permettraient de suivre les progrès dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées, qui seraient basés sur une définition cohérente et comparable du handicap et qui incluraient les dimensions de "participation" et d'"environnement".

- ✓ La clause visant à prévenir toute discrimination fondée sur le handicap incluse dans le règlement relatif aux Fonds structurels est un outil qu'il convient de continuer d'exploiter en vue d'intégrer le handicap à l'ensemble des actions financées par l'UE, et un exemple de meilleure pratique à promouvoir dans l'ensemble des politiques. La mise en

œuvre actuelle de cette clause devrait être étroitement suivie et évaluée à l'aune de normes harmonisées.

✓ Parmi les principaux éléments de succès issus des exemples de bonnes pratiques présentés figurent:

Au niveau national:

- l'établissement de quotas pour les personnes handicapées, couplés à un système de sanctions (pour les entreprises ne satisfaisant pas à leurs obligations) et de dégrèvements (pour celles qui engagent des travailleurs lourdement handicapés),
- des mesures préventives pour leur maintien dans l'emploi et le développement de politiques actives de promotion de l'emploi.

Au niveau des syndicats:

- la formation des syndicalistes sur le thème du handicap en recourant à des ONG spécialisées,
- la promotion de services d'aide et du tutorat sur le lieu de travail.

Au niveau des entreprises:

- la médiation assurée par des ONG entre les employeurs et les personnes handicapées,
- la formation d'alliances avec des acteurs économiques stratégiques actifs dans ce domaine,
- la création dans les entreprises de départements ou d'unités de travail spécialisés dans les personnes handicapées,
- la formation de l'ensemble du personnel à la collaboration avec des personnes handicapées et à leur inclusion dans l'environnement de travail,
- la création d'une équipe de travailleurs handicapés chargés d'identifier leurs propres besoins et de communiquer leurs conclusions aux instances décisionnelles, etc.

* * *

SUIVI

- ✓ Suivi étroit de la mise en œuvre du règlement relatif aux statistiques communautaires sur la santé publique et la santé et la sécurité au travail afin d'évaluer s'il a un impact sur la collecte des données dans le domaine du handicap.

- ✓ Demande à EUROSTAT d'un rapport de données ad hoc sur l'emploi des personnes handicapées.

- ✓ Partage des conclusions de l'audition au sein du Comité et d'autres institutions afin d'intégrer la question du handicap dans l'ensemble des avis du CESE.

- ✓ Inclusion de l'ensemble des propositions susmentionnées dans le prochain avis du CESE sur l'emploi et/ou l'égalité des chances et l'inclusion active.

- ✓ Promotion de la collecte des bonnes pratiques dans le domaine en question et échange de celles-ci entre les divers responsables et parties prenantes en matière de politiques liées au marché du travail.

* * *

QE-80-09-463-FR-C

ISBN 978-92-830-1125-5

CESE-2009-03-FR / 10.2864/8898

Comité économique et social européen

Unité "Visites et publications"

Pour toute information contacter:

Rue Belliard 99

1040 Bruxelles

BELGIQUE

Tél. +32 25469604

Fax +32 25469764

www.eesc.europa.eu